

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2022

zmluvné strany

zamestnávateľ **Mesto Piešťany, Námestie SNP 3, 921 45 Piešťany**, IČO: 612031 (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpené primátorom mesta **Mgr. Petrom Jančovičom, PhD.** na jednej strane

a

odborová organizácia **SLOVES Slovenským odborovým zväzom verejnej správy a kultúry**

- **Závodný výbor Mestský úrad Piešťany**, zastúpený predsedníčkou **PhDr. Marcelou Vrbovou PhD.**

a

- **Závodný výbor Mestskej polície mesta Piešťany**, zastúpený predsedníčkou **Mgr. Vierou Dominovou (ďalej len „ZV“)**

na druhej strane

v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u
na rok 2022

Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov vrátane príslušníkov Mestskej polície Mesta Piešťany organizovaných v odborovej organizácie SLOVES a zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej ZV za predstaviteľov všetkých zamestnancov u zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ umožní rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov pre potreby základnej organizácie a umožní členom ZV prístup na internet. Zamestnávateľ bude znášať poštovné náklady spojené s činnosťou odborovej organizácie.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v nasledovnom rozsahu:

- na vykonávanie odborárskych funkcií, pre účasť na odborových schôdzach a iných nevyhnutných aktivitách, na vykonávanie odborárskych záležitostí, poskytne zamestnávateľ členovi ZV, pracovné voľno v rozsahu do štyroch pracovných dní,

- podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom alebo funkcionárom odborovej organizácie na pracovné cesty, spojené s výkonom funkcie.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (dohoda o zrážkach), vo výške 1% z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky interné normy organizácie (zamestnávateľa), týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV odborovej organizácie, ktorá sa k nim vyjadrí do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia.

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 10

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou prípadne so zástupcami zamestnancov

- každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom v prípade, ak bude mať za následok znižovanie počtu pracovných miest, do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej pozvánky (žiadosti) zamestnávateľom.
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podľa § 74 Zákonníka práce (ďalej len ZP) so ZV, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov mesta Piešťany je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas tak, že vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní 60 minút za deň u zamestnancov pracujúcich na MsÚ, 30 minút za deň u zamestnancov

pracujúcich v ZSS, u opatrovateliek v domácnosti a zamestnancov MsP pracujúcich v jednozmennej prevádzke. Prestávka na jedenie a odpočinok sa u príslušníkov Mestskej polície Piešťany v nepretržitej prevádzke poskytuje v trvaní 45 minút.

Rok 2022 má 365 dní z toho 250 pracovných dní s platenými sviatkami (250 pracovných dní + 10 dní platených sviatkov).

Rozvrh nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času:

- Kuchári: 260 pracovných dní x 7,5 hod./deň t. j. 1950,00 hodín/rok
počet zmien na rok: 1950,00 hod./rok : 11,25 hod./ deň = 173,33 zmien/rok
- Opatrovatelia v zariadení, MsP, vrátnici: 260 pracovných dní x 7,00 hod./deň = t.j. 1820,00 hodín/rok
počet zmien na rok : 1820,00 hod./deň : 11,25 hod./deň = 161,77 zmien/rok + 4,50 hod. dorovnanie fondu pracovného času
(162 zmien/rok x 11,25 hod./deň = 1822,50 hod. - 2,50 hod. dorovnanie fondu pracovného času = 1820,00 hod./rok/).

Zamestnávateľ sa dohodol so zástupcami ZV na zavedení pružného pracovného času na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky.

Na mestskom úrade je základný pracovný čas v pondelok, utorok a štvrtok, od 07:30 hod. do 15:00 hod., v stredu od 07:30 hod. do 17:00 hod. a v piatok od 07:30 hod. do 14:00 hod.. Voliteľný pracovný čas je od 07:00 hod. do 07:30 hod. a od 15:00 hod. do 16:30 hod., okrem stredy, keď voliteľný pracovný čas popoludní je od 17:00 do 18:30 hod. a piatku, keď voliteľný pracovný čas popoludní je od 14:00 do 15:30 hod. Obedná prestávka je v čase od 11:30 hod. do 12:30 hod.

Pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako kalendárny mesiac. Zamestnanec odpracuje v pružnom pracovnom období mesačný fond pracovného času.

Pre **ZOS Kalinčiakova** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>	
vedúca zariadenia	7.00-15.00	11.30-12.00	
opatrovatelky : 1.zmena	7.00-19.00	12.00-12.30	15.00-15.15
2.zmena	19.00-7.00	23.00-23.45	
opatrovatelky v 1.zmene	7.00-15.00	11.30-12.00	
kuchárka	7.00-19.00	12.00-12.45	
upratovačka	7.00-15.00	11.30-12.00	
sestra (kombinovaná)			
1.zmena	7.00-19.00	12.00-12.30	15.00-15.15
2.zmena	19.00-7.00	23.00-23.45	
3.zmena	7.00-15.00	11.30-12.00	
inštruktor sociálnej rehabilitácie (kombinované zmeny) :			
	7.00-19.00	11.30-12.00	
	19.00-7.00	23.00-23.45	
	7.00-15.00	11.30-12.00	

prestávky sú viazané na starostlivosť o klienta

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

ZPS Vila Julianna je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>
vedúca zariadenia,	7.00-15.00	11.30-12:00
skladník-zásobovač	7.00-15.00	11.30-12:00

práčka, upratovačka	7.00-15.00	11.30-12.00	
opatrovateľky, sestra, zdravotnícky asistent :			
1.zmena	6.00-18.00	11.00-11.30	15.00-15.15
2.zmena	18.00-6.00	23.00-23.45	
sestra, zdravotnícky asistent (kombinované zmeny) :			
1.zmena	7.00-15.00	11.30-12.00	
2.zmena	11.00-19.00	16.00-16.30	
kuchári (kombinované zmeny) :			
1.zmena	6.00-18.00	13.00-13.45	
2.zmena	7.00-15.00	13.00-13.30	
pomocná sila v kuchyni	7.00-15.00	13.30-14.00	
vodič, kurič, údržbár	7.00-15.00	13.30-14.00	
inštruktor sociálnej rehabilitácie	7.00-15.00	11.30-12:00	

prestávky sú viazané na starostlivosť o klienta a plynulý chod zariadenia
Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre **ZOS Lumen** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>	
vedúca zariadenia	6.00-14.00	12.00-12.30	
upratovačka	6.00-14.00	12.00-12.30	
opatrovateľky, sestra :			
1.zmena	6.00-18.00	10.00-10.30	14.15-14.30
2.zmena	18.00-6.00	22.00-22.45	
sestra (kombinované zmeny)	6:00–14:00	12:00–12:30	

prestávky sú viazané na starostlivosť o klienta
Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre **Jedáleň Staničná** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>	
vedúca zariadenia	6.00-14.00	12.00-12.30	
skladník-zásobovač			
a pomocná sila	6.00-14.00	12.30-13.00	
kuchárka a pomocná sila	6.00-18.00	13.00-13.45	
vodič	6.30-14.30	13.00-13.30	

prestávky sú viazané na výdaj stravy klientom
Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre **ZSS Domum** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>	
vedúca zariadenia	7.00 - 15.00	11.30 - 12.00	
vrátnik, kurič, údržbár			
1.zmena	6.00 - 18.00	12.00 - 12.45	
2.zmena	18.00 - 6.00	22.00 - 22.45	
upratovačka, práčka	7.00 - 15.00	11.30 - 12.00	
referent sociálnej práce	7.00 - 15.00	11.30 - 12.00	

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre **opatrovatelky v domácnosti** je stanovený pracovný čas od 7.00 do 17.00 v rozsahu podľa pracovného úväzku a času opatery prijímateľa služby. Prestávka je určená v rozsahu 30 minút po odpracovaní viac ako 4 hod. pracovného času
Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre **Zariadenie starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa** je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

	<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>
vedúca zariadenia	7.00-15.00	12.00- 12.30
upratovačka	7.00-15.00	12.00-12.30
opatrovatelka detí		
(kombinované zmeny)1.zmena	6.00-14.00	12.00-12.30
2. zmena	7.00-15.00	12.00-12.30
3. zmena	8.00-16.00	12.00-12.30
práčka	6.00-14.00	12.00-12.30
kuchárka	6.00-14.00	12.00-12.30

prestávky sú viazané na starostlivosť o deti

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre **upratovačky** je stanovený pracovný čas nasledovne:

		<u>pracovný čas</u>	<u>prestávka</u>
upratovačka I. a II.	Po-Pi	7.00-13.30	11.30-12.00
upratovačka III. a IV.	Po-Št	15.00-19.00	
	Pi	14.00-18.00	

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Pre MsP je stanovený pracovný čas a prestávka nasledovne:

1. zmena - 12 hod. 7.00-19.00

Jednotlivým zmenovým zamestnancom určuje 30 minútovú prestávku v čase obeda a 15 minútovú prestávku v poobedných hodinách podľa situácie veliteľ zmeny, prestávka v poobedných hodinách je v časovom rozmedzí od 15:00 hod. do 18:00 hod. Veliteľ zmeny takto určuje prestávku aj sebe.

2. zmena - 12 hod. 19.00-7.00

Jednotlivým zmenovým zamestnancom určuje 45 minútovú prestávku podľa situácie veliteľ zmeny, prestávka je v časovom rozmedzí od 1:00 hod. do 4:00 hod. Veliteľ zmeny takto určuje prestávku aj sebe.

Pracovná doba zmenových zamestnancov MsP je stanovená podľa rozpisu služieb, ktorý vypracováva zástupca náčelníka. Mestská polícia Piešťany zabezpečuje 24 hodinovú nepretržitú službu v 12 hodinových zmenách. Ak si to vyžadujú okolnosti, môže náčelník MsP nariadiť výkon v 8 hodinových zmenách. Zmenový zamestnanec

MsP môže z dôvodu neodkladného plnenia úloh na pokyn veliteľa zmeny obednú prestávku odložiť alebo prerušiť, čerpanie prestávky označuje v dochádzkovom termináli, alebo zaznačuje v informačnom systéme MP Manager za celú hliadku, to platí aj pre zmenového zamestnanca MsP vykonávajúceho službu v monitorovacom stredisku a službu na operačnom stredisku, teda veliteľa zmeny.

V 7,5-hodinových zmenách pracujú:

- náčelník MsP
- zástupca náčelníka MsP
- referenti priestupkov, prevencie kriminality
- referent spisov, sekretárka
- upratovačka.

Pružný pracovný čas je čas, v ktorom si zamestnanec pracujúci v 7,5 hodinových zmenách sám volí začiatok aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom a je upravený nasledovne: - nástup do zamestnania je denne od 6.00 h do 8.00 h

- ukončenie pracovnej doby je denne od 14.00 h do 16.00 h.

Prestávka na obed je v trvaní 30 minút v časovom rozmedzí od 11:30 do 12:30 hod.

Deň	od	prestávka	do	FPC
Pondelok	6.00-8.00	11.30-12.30	14.00-16.00	7.5
Utorok	6.00-8.00	11.30-12.30	14.00-16.00	7.5
Streda	6.00-8.00	11.30-12.30	14.00-16.00	7.5
Štvrtok	6.00-8.00	11.30-12.30	14.00-16.00	7.5
Piatok	6.00-8.00	11.30-12.30	14.00-16.00	7.5

Dorovnanie nerovnomerného rozvrhnutého času je jeden krát za rok a to do 31. decembra 2022.

Článok 14

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na základe predchádzajúceho príkazu primátora, prednostu, náčelníka MsP resp. nimi poverených zamestnancov.

Článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnanec preukazuje starostlivosť o dieťa rodným listom dieťaťa a čestným vyhlásením zamestnanca o starostlivosti o dieťa.

Článok 16

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:
 - ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
 - ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
 - ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu
 - ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov odstupné vo výške päť- násobku jeho funkčného alebo osobného platu
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - ak pracovný pomer trval menej ako dva roky odstupné vo výške dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu

- ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov , odstupné vo výške trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov odstupné vo výške štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov odstupné vo výške päťnásobku jeho funkčného alebo osobného platu
- ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov odstupné vo výške šesťnásobku

Článok 17

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je o viac ako 70 % odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať pracovných dní po jeho skončení. Uvedená výška odchodného predstavuje celkovú výšku odchodného určenú súčtom zákonného nároku na odchodné v zmysle ust. § 76a ZP a zmluvného nároku na odchodné titulom Čl. II. Ods. 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022.

Článok 18

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zástupcov zamestnancov o voľných pracovných miestach.

Článok 19

V prípade, že sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca ZV odborovej organizácie s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda základnej organizácie.

Článok 20

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať ZV odborovej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 21

ZV v súlade s § 239 ZP je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške funkčného platu.

Článok 25

Na základe ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce v platnom znení, za účelom ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, sa v tejto kolektívnej zmluve dohodli nasledovné vykonávané práce:

- práce v ZSS - vrátnik - kurič - údržbár, -
- práce upratovacie - upratovačky, - práce aktivačné.

Článok 26

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom v r. 2022 odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce v prípade priaznivej finančnej situácie zamestnávateľa.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, **odmenu** podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z. **v sume 350 eur**. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba, okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmenu vyplatí najneskôr do 30.6.2022.

Článok 29

Zamestnávateľ bude od 1.7.2022 valorizovať platové tarify zamestnancov o 3%.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov t.j. v jednozmennej prevádzke, dvojjzmennej prevádzke aj v nepretržitej prevádzke a zástupcom primátora, stravovanie formou elektronických stravovacích poukážok alebo formou finančného príspevku na

stravovanie podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch v jednozmennej prevádzke.

Elektronická stravovacia poukážka alebo finančný príspevok na stravovanie patrí zamestnancovi aj počas náhradného voľna a zamestnancovi aj pri neprítomnosti v práci z dôvodu darovania krvi.

Elektronická stravovacia poukážka alebo finančný príspevok na stravovanie zamestnancovi nepatrí len pri:

- a) dovolenke,
- b) pracovnej neschopnosti,
- c) ošetrovaní člena rodiny,
- d) neplatenom voľne,
- e) služobnej ceste, ak bolo vyúčtované stravné,
- f) neospravedlnenej absencii,
- g) neprítomnosti v práci z dôvodu návštevy lekára.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom elektronických stravovacích poukážok alebo formou finančného príspevku na stravovanie nad rozsah ustanovený v 152 ods. 3 ZP v zmysle § 7 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ a zamestnanec na elektronickú stravovaciu poukážku a na finančný príspevok na stravovanie prispievajú nasledovne:

- a) zamestnanec vo výške 0,66 eur,
- b) zamestnávateľ z rozpočtu mesta vo výške 2,64 eur,
- c) zamestnávateľ zo sociálneho fondu vo výške 0,70 eur.

Hodnota elektronickej stravovacej poukážky bude 4,00 €, finančný príspevok na stravovanie sa poskytne v sume 3,34 €. Čerpanie príspevkov na stravovanie bude do výšky 94% z tvorby sociálneho fondu.

V prípade úpravy zákona o cestovných náhradách, alebo na základe čerpania v rozpočtovej položke na stravné, môže byť dodatkom ku KZ na rok 2022 upravená cena stravného lístka, alebo prehodnotené zabezpečovanie ďalšieho stravného.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého funkčný plat nepresahuje 546,00 €, príspevok na dopravu do zamestnania a späť, v zmysle zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou (mimo mestskej) 80 % predložených výdavkov, ak jeho cestovné presiahne 21,- €/mesiac. Čerpanie príspevkov na dopravu do zamestnania a späť bude do výšky 1% z tvorby sociálneho fondu.

Článok 33

Zamestnávateľ finančne zabezpečí očkovanie proti hepatitíde typu A, B zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu v teréne – sociálnym pracovníkom z Odboru sociálnych služieb, opatrovatelkám v domácnosti, pracovníkom v zariadení sociálnych služieb, Mestskej polície a pracovníkom klientskeho centra, ktorí vykonávajú osvedčenie v teréne. Prostriedky určené na očkovanie budú začlenené v rozpočtových položkách zamestnávateľa.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, jednorazovú návratnú sociálnu výpomoc vo výške max. 1000 €, v rámci disponibilných

zdrojov sociálneho fondu. O finančnú výpomoc požiada zamestnanec písomne. Žiadosť posúdi a odporučí zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou, do 10 dní od podania žiadosti. Čerpanie príspevku sociálnej výpomoci alebo peňažnej pôžičky bude do výšky 5% z tvorby sociálneho fondu. Tieto sa zamestnancovi poskytnú na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu a požadovanú výšku výpomoci alebo pôžičky, pričom o ich poskytnutí a podmienkach splácania sa uzatvorí písomná dohoda. Ich splatnosť je maximálne do 1 roka odo dňa ich poskytnutia alebo do dňa skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Uvedenú splatnosť je možné predĺžiť na základe písomnej žiadosti maximálne o jeden rok.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú nenávratnú finančnú výpomoc, v rámci rozpočtu mesta zamestnancovi vo výške:

- 1000,- € pri úmrtí zamestnanca, jeho manžela/manželky, dieťaťa
- 1000,- € pri narodení dieťaťa

Článok 36

Zamestnávateľ odmení zamestnanca, ktorý u neho odpracoval 20 rokov alebo 25 rokov sumou 500 € ku dňu zavŕšenia odpracovaných rokov a pri odpracovaní 30 rokov sumou 600 €.

Článok 37

Zamestnávateľ umožní pre potreby výkonu zamestnania, v súlade s pracovnou náplňou zvyšovanie osobného a odborného vzdelávania zamestnancov, a to formou externých a interných školení, seminárov a stáží s možnosťou ďalšieho štúdia na vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia a zabezpečí finančnú a organizačnú stránku jazykovej prípravy pracovníkov na základe osobitných dohôd a po predchádzajúcom dohovore.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 39

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1, % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne ZV na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2022 a skončí 31.12.2022.

Článok 42

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 43

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV, ktoré zvolá ZV.

Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vedúci zamestnanci oboznámili zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 46

Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Piešťanoch, dňa 29.12.2021

.....
Za zamestnávateľa – Mesto Piešťany
Mgr. Peter Jančovič, PhD. - primátor

.....
Za odborovú organizáciu
SLOVES Slovenský odborový zväz
verejnej správy a kultúry
ZV Mestský úrad Piešťany
PhDr. Marcela Vrbová PhD. – predsedníčka

.....
Za odborovú organizáciu
SLOVES Slovenský odborový zväz
verejnej správy a kultúry
ZV Mestská polícia mesta Piešťany
Mgr. Viera Dominová - predsedníčka

